

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
(Studi Kasus pada Karyawan PT. Dan Liris Sukoharjo)



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi  
Strata 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh:**

**ROBBY CAHYO UTOMO**  
**B 100 140 361**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus pada Karyawan PT. Dan Liris Sukoharjo)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

**ROBBY CAHYO UTOMO**  
**B100140361**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**Drs. Sri Padmantyo, MBA.**  
**NIK.539**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus pada Karyawan PT. Dan Liris Sukoharjo)**

**Oleh:**

**ROBBY CAHYO UTOMO**

**B100140361**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Muhammadiyah Surakarta**

**Pada hari Sabtu, 7 Juli 2018**

**dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji:**

1. Sri Murwanti, S.E., M.M.  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Edy Purwo Saputro, S.E., M.Si.  
(Sekertaris Dewan Penguji)
3. Drs. Sri Padmantyo, MBA.  
(Anggota Dewan Penguji)

(*[Signature]*)  
(*[Signature]*)  
(*[Signature]*)

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta**



**Dr. Syamsudin, S.E., M.M.**

**NIK 9570217 1986 031 001**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 7 Juli 2018

Penulis



**ROBBY CAHYO UTOMO**

**B100140361**

# **PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus pada Karyawan PT. Dan Liris Sukoharjo)**

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi dan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Dan Liris Sukoharjo). Penelitian ini menggunakan sampel 75 responden karyawan dengan teknik *Incidental Sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji analisis regresi linier berganda dengan uji t ditunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya melalui uji F ditunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian yang terakhir dengan uji determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan hasil variabel kompetensi dan kepuasan kerja memiliki kontribusi cukup terbatas dalam menjelaskan kinerja karyawan, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

**Kata kunci:** Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

## **Abstract**

*This study aims to determine the effect of competence variables and job satisfaction variables on employee performance (Case Study on Employees PT Dan Liris Sukoharjo). This study used a sample of 75 employees with Incidental Sampling. Data analysis method used is multiple linear regression analysis test with t test show that each independent variable have positive and significant effect to employee performance. Furthermore, through the F test showed that the independent variables together positively and significantly influence on employee performance. The last test with the determination test ( $R^2$ ) shows the result of the competence variable and job satisfaction has a fairly limited contribution in explaining employee performance, and the rest is explained by other variables outside the model.*

**Keywords:** Competence, Job Satisfaction, and Employee Performance.

## **1. PENDAHULUAN**

Dewasa ini dalam persaingan dunia bisnis, perusahaan dihadapkan dengan berbagai tantangan untuk menjadi perusahaan yang kompetitif. Tantangan dari dalam organisasi sendiri antara lain pemenuhan kebutuhan anggota yang menjadi tanggung jawab perusahaan, pengembangan organisasi,

hubungan antar karyawan, konflik organisasi, dan lain sebagainya. Oleh karena itu semua tantangan yang ada dalam organisasi harus bisa dihadapi dengan sungguh-sungguh agar sasaran atau tujuan organisasi bisa tercapai, maka dari itu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya organisasinya dengan baik, diantara sumber daya organisasi yang ada, sumber daya manusia lah yang paling menentukan terhadap hasil yang ingin dicapai organisasi. Aktivitas organisasi dapat berjalan dengan baik karena adanya kinerja organisasi yang baik pula, maka agar kinerja organisasi bisa optimal perlu dukungan kinerja karyawan yang optimal pula.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kinerja, usaha dan kesempatan (Prastyo, 2016). Untuk menciptakan dan meningkatkan kinerja yang tinggi serta tenaga kerja yang mampu berprestasi kerja secara optimal, diperlukan kompetensi yang ada yang sesuai dengan pekerjaan karyawan yang dapat mendukung kinerja karyawan. Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaan dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda (Budiman dkk., 2016). Dengan demikian semua yang mencakup kompetensi yang dimiliki seorang karyawan akan menentukan kinerja karyawan dalam bekerja semakin tinggi. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Wibowo dan Sutanto (2013) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Maka semakin terpenuhinya kepedulian dan kebutuhan para karyawan maka akan timbul kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menimbulkan meningkatnya kinerja karyawan.

## **2. METODE**

### **2.1. Populasi dan Sampel**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan melakukan pengisian kuesioner yang dilakukan karyawan harian Divisi Tekstil bagian *Weaving II PT. Dan Liris Sukoharjo*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan harian Divisi Tekstil bagian *Weaving II PT.*

Dan Liris Sukoharjo sebanyak 345 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik *Incidental sampling*, yaitu sampel yang hanya individu atau grup yang kebetulan dijumpai atau dapat dijumpai saja yang diselidiki (Saebani, 2015). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 orang responden berdasarkan ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya. Penentuan jumlah sampel yang *representative* dapat dihitung dengan menggunakan rumus Hair *et al.* (2010 dalam Imantoro 2018) adalah tergantung pada jumlah indikator dikali 5 sampai 10. Jumlah indikator dalam penelitian ini adalah 15 item. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned} \text{Sampel} &= \text{jumlah indikator} \times 5 \quad (1) \\ &= 15 \times 5 \\ &= 75 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas di dapat untuk sampel minimum menggunakan sampel sebanyak 75 responden. Pengambilan sampel dilakukan oleh Kepala Divisi Tekstil PT. Dan Liris, hal ini dikarenakan penulis tidak di izinkan untuk melakukan kontak langsung dengan karyawan sebagai calon responden.

## **2.2. Teknik Analisis Data**

### **2.2.1. Pengujian Instrumen**

#### **2.2.1.1. Pengujian Validitas**

Uji ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas dapat diketahui dengan melihat  $r_{hitung}$ , apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka item dinyatakan valid (Ghozali, 2005).

#### **2.2.1.2. Uji Reliabilitas**

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,

2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistic Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu 2 konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$  (Ghozali, 2005).

### **2.2.2. Uji Asumsi Klasik**

#### **2.2.2.1. Uji Normalitas**

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah model regresi variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histrogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

#### **2.2.2.2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2005).

#### **2.2.2.3. Uji Multikolinieritas**

Multikolinearitas merupakan satu keadaan yang variabel bebasnya berkorelasi dengan variabel bebas lainnya (Ghozali, 2005). Menurut Imam Ghozali (2005) dalam model regresi dapat dikatakan multikolinearitas apabila sebagai berikut:

- 1) Model regresi yang bebas dari multikolinearitas dapat diketahui melalui besaran variabel Inflation Factor / VIF nilainya  $< 10$ .
- 2) Model regresi yang bebas dari multikolinearitas dapat diketahui melalui besaran Tolerance nilainya  $> 0,1$ .

### **2.2.3. Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi pada dasarnya adalah untuk menguji adanya pengaruh antara variable indepent terhadap variable dependen. Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + e \quad (2)$$



Dimana :

Y = Kinerja Karyawan  
X<sub>1</sub> = Kompetensi  
X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja  
 $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi  
a = Nilai Konstanta  
e = Error

#### 2.2.4. Uji t

Uji t adalah uji regresi secara parsial untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat (variabel Y) (Ghozali, 2005). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel koefisien (*coefficients*) pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas (kompetensi, dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

#### 2.2.5. Uji F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Ketentuannya adalah dikatakan signifikan apabila F sig. lebih kecil daripada *p value* (0,05) dan begitu pula sebaliknya.

#### 2.2.6. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinan (R<sup>2</sup>) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2005).

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini sebelum dilakukan dalam lebih lanjut ada beberapa syarat dalam analisis tersebut. Persyarat sebelum melakukan analisis lebih lanjut dengan menggunakan uji reabilitas dan uji validitas. Uji ini yang digunakan sebagai acuan bahwa hasil jawaban dari responden layak untuk diteruskan ke analisis berikutnya.

#### **3.1. Teknik Analisis Data**

##### **3.1.1. Uji Instrumen**

###### **3.1.1.1. Uji Validitas**

Hasil penelitian ini berarti dapat dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel pada setiap item pertanyaan dalam masing-masing variabel yang digunakan.

###### **3.1.1.2. Uji Reliabilitas**

Hasil uji penelitian ini memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6 maka setiap variabel yang digunakan dapat dinyatakan reliabel.

##### **3.1.2. Uji Asumsi Klasik**

###### **3.1.2.1. Uji Normalitas**

Hasil pengujian normalitas dengan nilai *asympt.sig* 0,158. Nilai pengujian lebih dari 0,05 maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

###### **3.1.2.2. Uji Multikolinieritas**

Hasil pengujian Multikoterbebas dari multikolinieritas karena memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka dapat dinyatakan tidak mengalami multikolinieritas.

###### **3.1.2.3. Uji Heterokedastisitas**

Hasil pengujian ini menunjukkan nilai  $p$  lebih besar dari 0,05, sehingga dapat di simpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3.1.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		T	Sig
	B	Std. Error		
Constant	9,997	1,730	5,778	0,000
Kompetensi	0,318	0,093	3,426	0,001
Kepuasan Kerja	0,203	0,068	2,993	0,004

Sumber : Data primer diolah, 2018.

Persamaan garis regresi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 9,997 + 0,318X_1 + 0,203X_2 + e$$

Untuk menginterpretasi hasil dari analisis tersebut, dapat diterangkan:

- 3.1.3.1. Konstanta sebesar 9,997 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila kompetensi dan kepuasan kerja nilainya adalah konstan, maka nilai dari variabel kinerja karyawan adalah sebesar 9,997 satuan.
- 3.1.3.2. Koefisien regresi kompetensi menunjukkan koefisien yang positif dengan demikian dapat diketahui bahwa kompetensi semakin besar maka meningkatkan kinerja karyawan.
- 3.1.3.3. Koefisien regresi kepuasan kerja menunjukkan koefisien yang positif dengan demikian dapat diketahui bahwa kepuasan kerja semakin besar maka meningkatkan kinerja karyawan.

### 3.1.4. Uji t

Tabel 2 : Hasil Uji t

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Keterangan
Kompetensi	3,426	2,000	0,001	Ho ditolak
Kepuasan kerja	2,993	2,000	0,004	Ho ditolak

Sumber : Data Primer diolah, 2018.

Hasil pengujian Uji t adalah Variabel kompetensi diketahui nilai  $t_{hitung}$  (3,426) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,000) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,001 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, **Ho ditolak**, artinya kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.1.5. Uji F

Tabel 3 : Hasil Uji F

Variabel	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	$p-value$	Keterangan
Kompetensi dan Kepuasan Kerja	20,417	4,00	0,000	Ho ditolak

Sumber : Data Primer diolah, 2018.

Kesimpulan pengujian Uji F adalah Hasil uji F diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $20,417 > 4,00$ ), maka Ho ditolak, Berarti secara bersama-sama variabel kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan, sehingga model dalam penelitian dapat digunakan adalah fit.

### 3.1.6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4 : Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 <sup>a</sup>	.362	.344	1.64881

Sumber : Data Primer diolah, 2018.

Hasil perhitungan untuk nilai  $R^2$  diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan adjusted- $R^2$  sebesar 0,344. Hal ini berarti bahwa 34,4% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan kepuasan kerja sedangkan sisanya yaitu 65,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

### **3.2.PEMBAHASAN**

#### **3.2.1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan**

Variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dari hasil tanggapan responden menyatakan melalui konsep diri dan nilai dari seorang karyawan bahwa ia ingin mencapai kesuksesan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan, untuk mewujudkan hal tersebut karyawan telah mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja PT. Dan Liris Sukoharjo, maka hal ini dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Keterampilan yang saat ini dimiliki karyawan meliputi penguasaan teknik menyelesaikan tugas dan pekerjaan meliputi *Inspecting*, *Preparing*, dan *Air Jet Loom* pada bagian Weaving II Divisi Tekstil dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien, maka hal ini juga sangat berpengaruh dan mendukung dalam meningkatnya kinerja karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Callista (2016) dan Budiman dkk., (2017) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan.

#### **3.2.2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil tanggapan responden yang menyatakan bahwa karyawan merasa puas atas kesempatan jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan karena terdapat 1 orang karyawan yang telah di promosikan menjadi karyawan tetap pada bagian Weaving II Divisi Tekstil, maka perusahaan cukup merespon kesempatan kerja para karyawannya sehingga dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja. Sedangkan kebijaksanaan pemberian bonus atau insentif kepada karyawan saat ini perlu di benahi agar karyawan merasa adil dan mempertahankan kepuasan kerja yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Maka hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prastyo dkk., (2016), Fauzi dkk., (2016) dan Padmantyo (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. PENUTUP**

Kesimpulan penelitian ini adalah Variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan kompetensi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Saran dari hasil penelitian ini bagi manajemen sebaiknya memahami faktor-faktor kompetensi dan kepuasan kerja karyawan. Bagi perusahaan lebih meningkatkan perasaan senang dan memberikan kebijaksanaan pemberian bonus/insentif yang adil dan ketersediaan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan setiap karyawan. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan pengumpulan data dapat menambahkan teknik yang lain agar data yang diperoleh lebih lengkap.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ansori, H. A. 2015. Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol. 15, No.1, 50–60*.
- Arianto, Deny. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Staff PT. Kepuh Kencana Arum Mojokerto). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 3, 1-9*.
- Arifin, Muhammad Aiman, Roziyah Mohd Rasdi, dan Mohd Ashraff Mohd. 2017. “Addressing Competency Gaps for Vocational Instructor through Competency Modelling”. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences Vol. 7, No. 4, 1201-1216*.

- Budiman, Novelisa P, Ivonne S Saerang, dan Greis M Sendow. 2016. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado) The Effectof Competence, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance (Study On PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado)". *Jurnal EMBA Vol.4 No.4, Hal. 321-332*.
- Callista, Natasha. 2016. "Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya". *AGORA Vol. 4, No. 2, 45-50*.
- Fauzi, Muhammad, Moch Mukeri Warso, dan Andi Tri Haryono. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening". *Journal of Management Vol. 02 No. 02*.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang.
- Hariyanto, P., dan Padmantyo, S. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan pada PT. Top and Top Apparel di Wonogiri). *Artikel Publikasi Ilmiah Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Hartati, Gunawan, A. R. M. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng, *Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 2, 1-10*.
- Imantoro, Fatih, Suharyono, Sunarti. 2018. "Pengaruh Citra Merek, Iklan, dan Cita Rasa Terhadap Keputusan Pembelian (Survei Terhadap Konsumen Mi Instan Merek Indomie di Wilayah Um Al- Hamam Riyadh) ". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 57 No.1*.
- Körner, Mirjam, Markus A. Wirtz, Jürgen Bengel, dan Anja S. Göritz. 2015. "Relationship of Organizational Culture, Teamwork and Job Satisfaction in Interprofessional Teams." *BMC Health Services Research Vol. 15, No. 243, 1-12*.
- Oh, Andi, dan Eci Novita. 2016. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang". *Procuratio Vol. 04, No. 02, 183-193*.
- Prastyo, Eko, Leonardo Budi Hasiolan, dan Moh Mukeri Warso. 2016. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara". *Journal of Management Vol. 02, No. 02*.
- Saebani, Ahmad Beni. 2015. *Filsafat Ilmu dan Metode Penelitian*. Bandung. Hal:275.
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1: 44 - 53*.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle dkk,. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim" *AGORA Vol. 1, No. 1, 1-12*.
- Sri Padmantyo. 2016. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Inti Sukses Garmino Tbk Semarang)". *Artikel Publikasi Ilmiah Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- S.V. Hoke., B.T ewal, J.S.B. Sumarauw. 2018. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol.6 No.1, Hal.1-10*.
- Tunjungsari, Peni. 2011. "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung". *Jurnal Ilmiah Universitas Komputer Indonesia Vol. 1 No. 1, 1-14*.
- Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Keppres Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara RI Tahun 2003. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Vazirani, Nitin. 2010. Competencies and Competency Model-A Brief overview of its Development and Application. *SIES Journal of Management*, Vol.7(1): 121-131.
- Wibowo, N. C., & Sutanto, E. M. 2013. Pengaruh Kualitas Leader Member Exchange ( Lmx ) Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada PT. Nutrifood Surabaya. *Agora, 1(1)*, 1–10.
- Widodo, U. (2009). Pengaruh Kepercayaan pada Atasan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada Tenaga Penjualan PT. Nyonya Meneer Semarang) *The Fokus Ekonomi, 4(2)*, 24–39.
- Wijayanto, J, dan L O H Dotulong. 2017. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo Manado". *Jurnal EMBA Vol.5 No.2, Hal. 3048-3057*.
- Yee, Lai Chee. 2018. "An Analysis on the Relationship between Job Satisfaction and Work Performance among Academic Staff in Malaysian Private Universities." *Social Sciences 1 (2)*: 10.